

# Balanço Social 2025 e Outros Indicadores

Departamento de Administração Geral

Divisão de Pessoal, Recrutamento e Formação

Moita | 2026

## Índice

Introdução.....	5
Estrutura Organizacional.....	6
Painel de Indicadores de Gestão de Recursos Humanos.....	7
Trabalhadores/as por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género ....	10
Número de trabalhadores/as .....	10
Prestações de Serviços.....	10
Modalidade de Vinculação .....	11
Grupos Profissionais .....	12
Distribuição de trabalhadores/as segundo o género.....	14
1. Trabalhadores/as por estrutura etária, antiguidade e habilitações literárias .....	14
Estrutura etária.....	14
Estrutura de antiguidade .....	16
Estrutura habilitacional .....	17
Trabalhadores Portadores de Deficiência.....	18
Recrutamento e Seleção .....	18
2. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros/as segundo género .....	20
3. Trabalho Suplementar.....	20
4. Ausências ao trabalho.....	21
5. Encargos com Pessoal .....	23
Total dos encargos com pessoal durante o ano .....	23
Suplementos remuneratórios .....	24
Prestações Sociais.....	25
Benefícios de Apoio Social.....	26
6. Saúde Ocupacional.....	27

---

Medicina no trabalho .....	27
Acidentes de trabalho.....	28
Doenças profissionais .....	29
Segurança no Trabalho.....	30
7. Acumulação de funções .....	31
8. Formação Profissional .....	31
Ações de formação .....	31
Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional .....	32
Distribuição por cargo/carreira .....	33
9. Estágios .....	34
Estágios Curriculares .....	34
10. Relações de trabalho .....	37
Estruturas sindicais .....	37
11. Valorizações remuneratórias de trabalhadores/as.....	38
12. Disciplina.....	40
Considerações Finais .....	42
Anexos- Quadros Auxiliares.....	44

## Índice de gráficos

Gráfico 1- Trabalhadores/as em exercício .....	10
Gráfico 2- Avenças/Tarefas .....	11
Gráfico 3- Modalidade de vinculação .....	12
Gráfico 4- Grupos profissionais.....	13
Gráfico 5- Trabalhadores/as por género .....	14
Gráfico 6- Estrutura Etária .....	15
Gráfico 7- Anos de antiguidade.....	16
Gráfico 8- Níveis de escolaridade .....	17
Gráfico 9- Entradas de trabalhadores durante o ano de 2025.....	19
Gráfico 10- Número de horas de trabalho suplementar.....	21
Gráfico 11- Ausências ao trabalho, em dias.....	22
Gráfico 12- Valor suplementos remuneratórios .....	25
Gráfico 13- Total dos exames médicos efetuados nos últimos três anos .....	28
Gráfico 14- Número de acidentes trabalho dos últimos três anos .....	29
Gráfico 15- Despesas com EPI nos últimos três anos.....	30
Gráfico 16- Número de participantes e horas de formação nos últimos três anos.....	32
Gráfico 17- Participantes em formação por carreira.....	33
Gráfico 18- Horas de formação por carreira .....	34
Gráfico 19- Resultados globais por menção de desempenho anos 2023 e 2024.....	39
Gráfico 20- Processos disciplinares transitados e instaurados.....	40
Gráfico 21- Resultado dos processos disciplinares .....	41

## Índice de quadros

Quadro 1- Quadros saídas de trabalhadores por categoria.....	20
Quadro 2- Total de encargos com pessoal durante o ano.....	23
Quadro 3- Valor das Prestações Sociais.....	26
Quadro 4- Valor dos Benefícios de Apoio Social.....	27
Quadro 5 - Estágios Curriculares em 2025. ....	37
Quadro 6- Número de trabalhadores/as sindicalizados/as .....	38

## Introdução

Nos termos do estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, no termo de cada ano civil, devem elaborar anualmente o seu Balço Social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Elaborado no primeiro trimestre de cada ano civil, o Balço Social assume-se como um instrumento fundamental.

A análise da informação e dos indicadores reunidos, visa constituir simultaneamente um meio de informação e um importante instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, para uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos.

Os dados apresentados relativos ao ano de 2025 são reflexo de mapas obtidos do Sistema de Gestão de Pessoal (SGP), cuja informação é tratada em conformidade com o estipulado pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e pelas instruções da DGAL, que por seu turno, servem de base à elaboração dos mapas do SIIAL.

Entre os assuntos abordados destaca-se a caracterização dos/as efetivos/as do município, no que se refere à distribuição por vínculo, grupo profissional, género, estrutura etária, antiguidade, escolaridade e nacionalidade. No que concerne aos Encargos com Pessoal, proceder-se-á a uma análise comparativa face ao ano anterior, no que respeita ao trabalho suplementar, remunerações, suplementos remuneratórios, prestações e benefícios de apoio social. Seguidamente, será feita uma análise ao nível às atividades desenvolvidas no âmbito de saúde ocupacional, acidentes de trabalho, acumulação de funções, formação profissional, estágios curriculares e profissionais, valorizações remuneratórias e disciplina. Por último, é efetuada uma análise às estruturas sindicais existentes no Município.

Este documento foi concebido para traduzir a situação dos recursos na Câmara Municipal da Moita, constituindo-se como um instrumento de informação essencial à gestão, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos, para servir de suporte e orientação para futuras decisões.



Painel de Indicadores de Gestão de Recursos Humanos

	Indicadores	2025	2024
EFETIVOS	Taxa de Feminização (Efetivo feminino / Efetivo total x 100)	63,2%	63,4%
	Taxa de Masculinização (Efetivo masculino / Efetivo total x 100)	36,8%	36,5%
	Índice de Tecnicidade (Téc.Superior + Informática (Lic.) / Efetivo total x 100)	10,7%	9,1%
	Índice de Tecnicidade  Mulheres (Téc.Superior + Informática (Lic.) Mulheres / Efetivo total x 100)	7,3%	6,7%
	Índice de Tecnicidade  Homens (Téc.Superior + Informática (Lic.) Homens / Efetivo total x 100)	2,8%	2,4%
	Índice de Pessoal Assistente Técnico (Assistente Técnico / Efetivo total x 100)	18,9%	17,0%
	Índice de Pessoal Assistente Operacional (Assistente Operacional / Efetivo total x 100)	66,8%	69,6%
	Leque Etário (Idade do trabalhador mais idoso/ Idade do trabalhador mais jovem)	3,3%	3,0%
	Índice de Enquadramento (N.º total Dirigentes / Efetivo total x 100)	1,7%	1,8%
	Taxa de Indisciplina (Total de ações disciplinares/total de trabalhadores)	8,9%	9,0%
	Taxa de Trabalhadores Portadores de Deficiência (N.º de trabalhadores portadores de deficiência/ Total de trabalhadores X 100)	6,9%	6,3%
	Taxa de Envelhecimento (Total de trabalhadores com mais de 55 anos/Total de trabalhadores x 100)	43,4%	44,1%
Leque Salarial Iliquido (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)	4,29%	4,26%	
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Formação Superior (Efetivo c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Efetivo total x 100)	14,0%	12,9%

<b>Indicadores</b>		<b>2025</b>	<b>2024</b>
	Taxa de Formação Superior  Mulheres (Efetivo feminino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Mulheres x 100)	15,9%	9,5%
	Taxa de Formação Superior  Homens (Efetivo masculino c/ Bachar. + Licenciatura + Mestrado + Doutoram. / Total Homens x 100)	10,7%	3,5%
ADMISSÕES / SAÍDAS	Índice de Admissões (N.º total de admissões + regressados / Efetivo total x 100)	10,4%	11,8%
	Índice de Admissões  Mulheres (N.º total de admissões + regressados de mulheres / Efetivo total x 100)	11,3%	8,9%
	Índice de Admissões  Homens (N.º total de admissões + regressados de homens / Efetivo total x 100)	3,2%	2,9%
	Índice de Saídas (N.º total de saídas definitivas + provisórias / Efetivo total x 100)	10,2%	9,1%
	Índice de Saídas  Mulheres (N.º total de saídas definitivas + provisórias de mulheres/ Efetivo total x 100)	7,8%	6,1%
	Índice de Saídas  Homens (N.º total de saídas definitivas + provisórias de homens/ Efetivo total x 100)	2,4%	3,0%
	Índice de Saídas Definitivas (N.º total de saídas definitivas / Efetivo total x 100)	10,2%	9,1%
	Índice de Rotatividade Anual (turnover) [(N.º Admissões + N.º Saídas / 2) / Efetivo total x 100]	10,3%	10,4%
ABSENTISMO	Taxa de Absentismo (N.º de dias de ausência / N.º trab. x dias trabalhados/ano x 100)	17,9%	16,3 %
	Taxa de Absentismo  Mulheres (N.º de dias de ausência das mulheres / N.º trab. mulheres x dias trabalhados/ano x 100)	20,5%	18,5%
	Taxa de Absentismo  Homens (N.º de dias de ausência dos homens / N.º trab. homens x dias trabalhados/ano x 100)	13,5%	12,6%

Indicadores		2025	2024
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Taxa de Participação em Formação (N.º de trabalhadores abrangidos/ Efetivo total x 100)	51,7%	55,3%
	Taxa de Investimento em Formação (Total de despesas anuais com formação/Total de encargos com pessoal x 100)	6,2%	5,8%
	Taxa de Tempo Investido em Formação (N.º horas investidas em formação/ Potencial anual de horas trabalháveis x 100)	302,0%	356,0%
SEGURANÇA E SAÚDE	Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho (Número total de acidentes/ Efetivo total x 100)	8,0%	6,7%
	Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho  Mulheres (Número total de acidentes Mulheres/ Efetivo total x 100)	4,9%	3,9%
	Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho  Homens (Número total de acidentes Homens/ Efetivo total x 100)	3,1%	2,8%
	Taxa de Saúde Ocupacional (N.º de exames de medicina no trabalho / Efetivo total x 100)	58,6%	72,0%

## Trabalhadores/as por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

### Número de trabalhadores/as

Começa-se por apresentar no gráfico 1, o total de trabalhadores/as em exercício de funções na Câmara Municipal da Moita no último triénio:

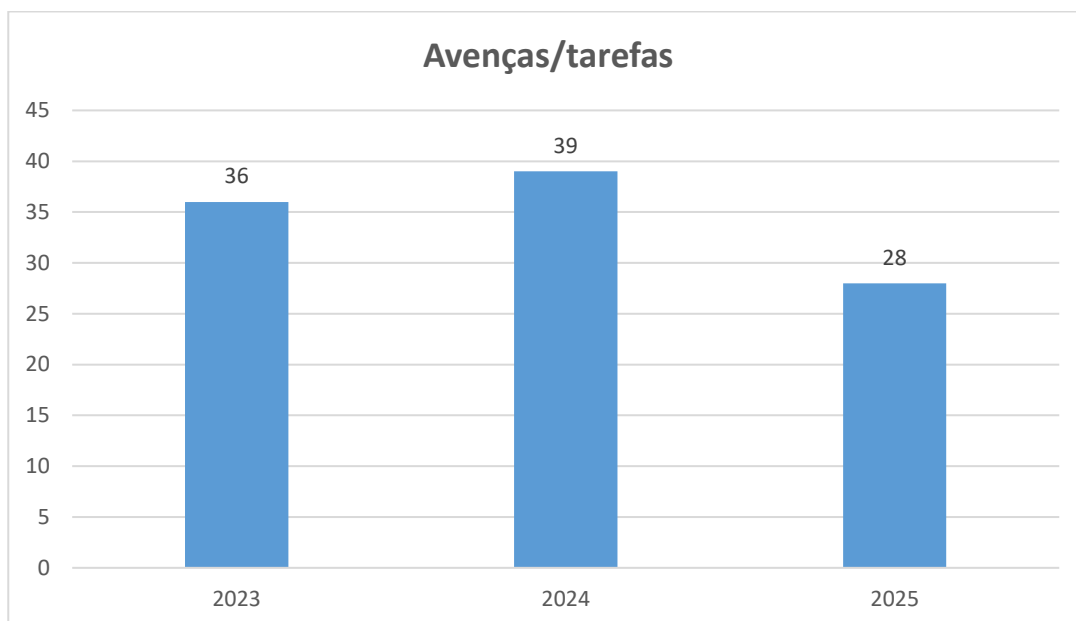


**Gráfico 1- Trabalhadores/as em exercício**

Verifica-se um acréscimo de 2 trabalhadores/as no último ano, sendo que desde o ano de 2025 saíram por via da aposentação e da mobilidade para outros serviços públicos, 116 trabalhadores/as.

### Prestações de Serviços

No que respeita às prestações de serviços, em regime de avenças ou tarefas, o Município recorreu a esta modalidade para fazer face à falta de efetivos necessários para ocorrer a tarefas mais prementes.



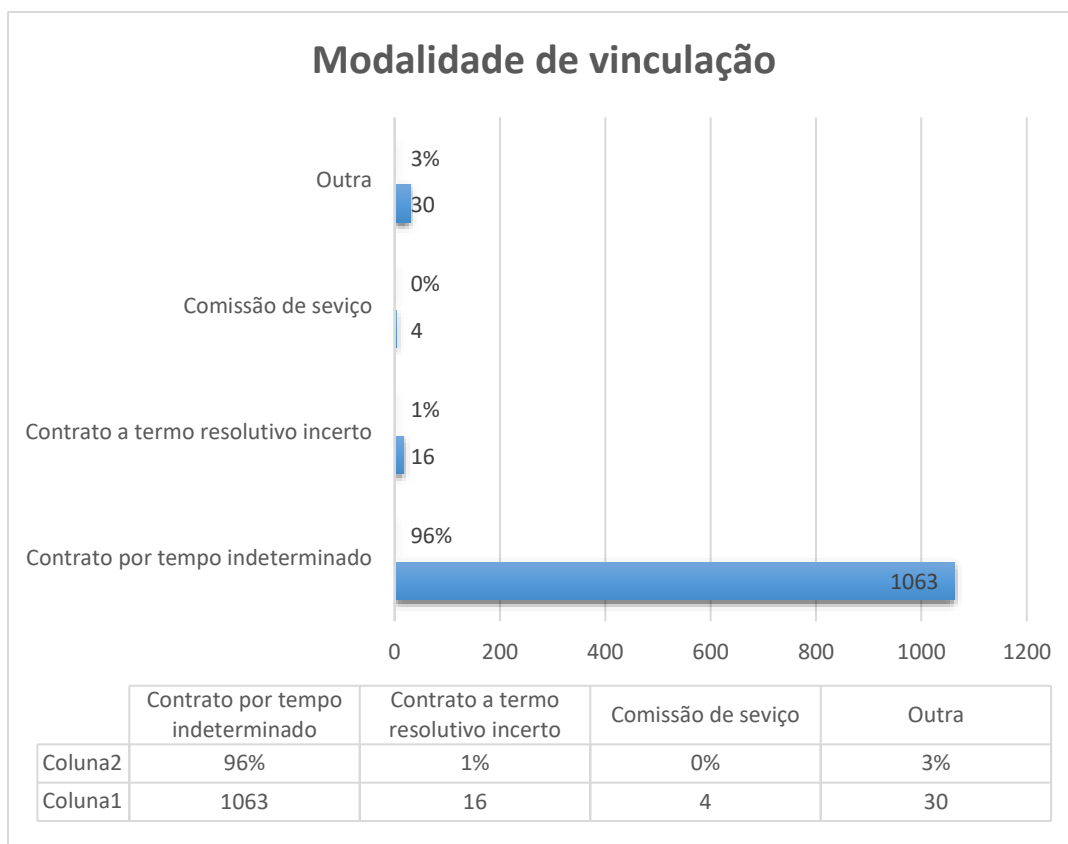
**Gráfico 2- Avenças/Tarefas**

Ao analisar o gráfico 2 destacar, que o número das prestações de serviços, em regime de avença, em 31 de dezembro de 2025 é menor do que no ano anterior.

Das 28 avenças realizadas em 2025, 12 são dos homens e 16 são mulheres.

### Modalidade de Vinculação

Em relação às modalidades de vinculação, consagradas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, o Município da Moita contava no ano de 2025 com 1113 trabalhadores/as, predominantemente em modalidade de contrato por tempo indeterminado com 1063 trabalhadores/as.

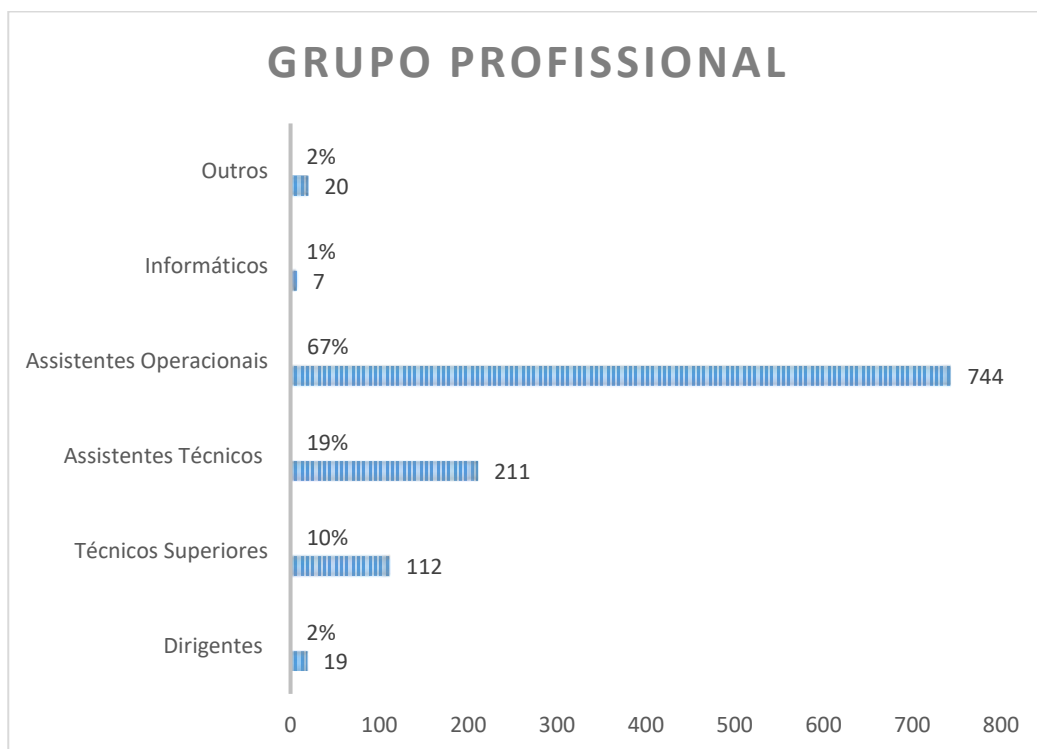


**Gráfico 3- Modalidade de vinculaço**

O regime de vinculaço Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado representava a maior percentagem com 96% dos trabalhadores/as, sendo que dos/as 1063 trabalhadores/as em exercicio de funçoes, 393 são homens e 670 mulheres.

### Grupos Profissionais

No Balço Social de 2025, constam um total de 1113 trabalhadores/as, repartindo-se da seguinte forma pelas diferentes carreiras/categorias:



**Gráfico 4- Grupos profissionais**

A distribuição dos trabalhadores/as segundo os grupos profissionais, conforme apresentado no gráfico 4, revela que a Carreira/Categoria dos/as Assistentes Operacionais, é o grupo com mais representatividade no Município da Moita, contabilizando-se 744 efetivos/as, que representam 66,8% do total dos/as efetivos/as.

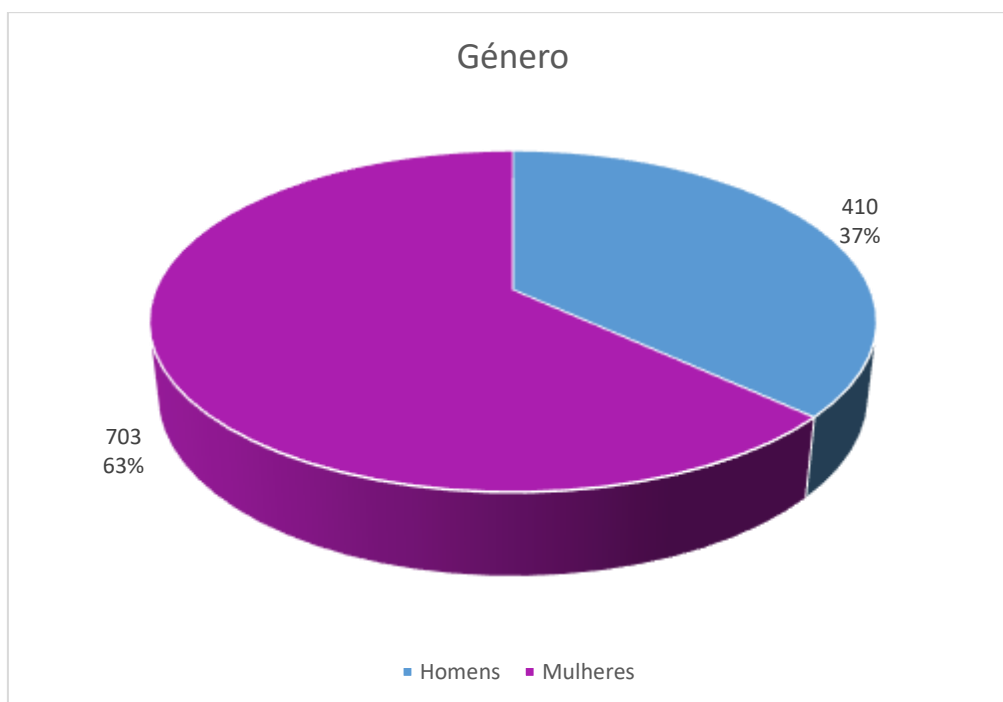
Também à semelhança do ano transato, evidenciou-se que o segundo grupo mais expressivo foi o dos/as Assistentes Técnicos/as, seguido pelo dos/as Técnicos/as Superiores, com uma representação de 19% e 10% do total da população efetiva, respetivamente.

O grupo dos Outros, que integra trabalhadoras/es da carreira especial de fiscalização e os membros de Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação, representa 2% do universo dos trabalhadores e o grupo Informática corresponde a 1%.

O quadro Dirigente tem um peso de 2% da estrutura de recursos humanos.

## Distribuição de trabalhadores/as segundo o género

No que concerne ao nível da distribuição dos/das trabalhadores/as por género, observou-se que as mulheres continuam a estar em maioria, representando 63% da população e sendo que os homens representam 37%.



**Gráfico 5- Trabalhadores/as por género**

A taxa de feminização realça no total de efetivos.

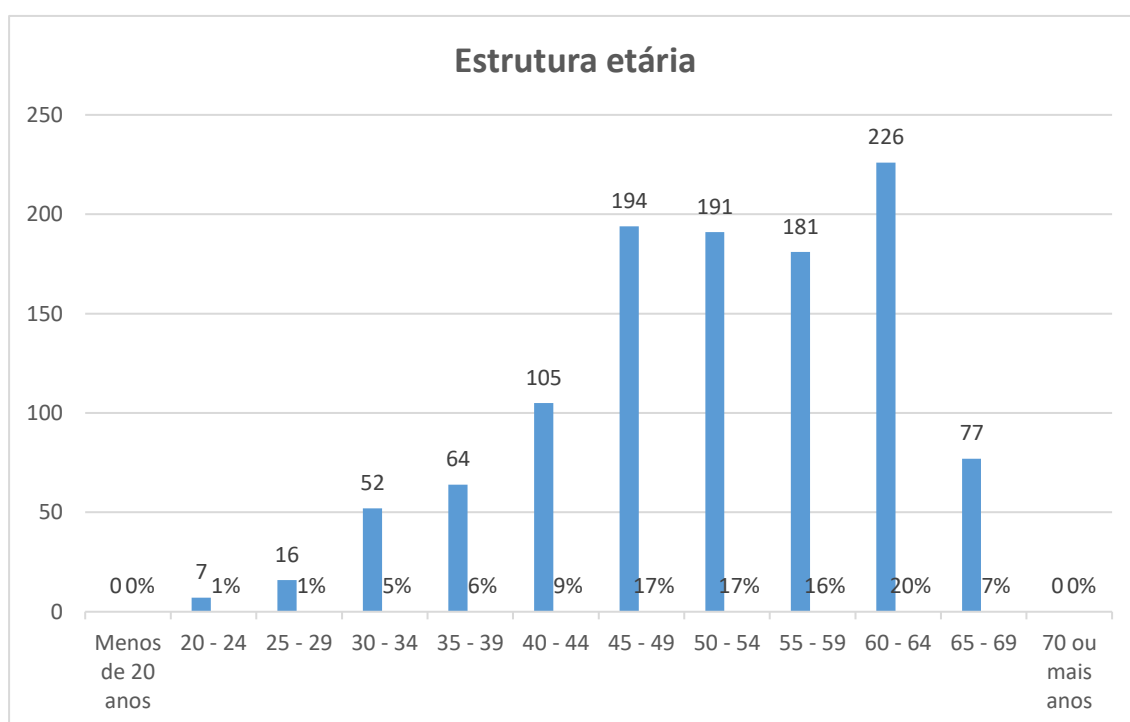
### 1. Trabalhadores/as por estrutura etária, antiguidade e habilitações literárias

#### Estrutura etária

Ao analisar a pirâmide etária, representada no gráfico 6, constata-se o envelhecimento dos/as efetivos/as. De notar que relativamente à faixa etária dos “65 ou mais anos”, verificou-se um aumento de 9 trabalhadores, comparativamente com o ano anterior (de 68 para 77 trabalhadores/as).

A maior percentagem de efetivos/as regista-se no grupo etário dos “60 aos 64 anos” com 226 trabalhadores/as à semelhança do ano anterior, seguida da faixa dos “45 aos 49 anos” com 194 trabalhadores/as.

Nas faixas etárias dos “25 aos 34 anos”, existem 68 trabalhadores/as, menos 7 trabalhadores/as do que em 2024.



**Gráfico 6- Estrutura Etária**

Segundo o género, constata-se que a distribuição das mulheres é maior em todas as posições, sendo mais expressivas nas posições dos “55 aos 59 anos” e dos “60 aos 64 anos” de idade.

A taxa de envelhecimento, que representa o peso de trabalhadoras/es com 55 ou mais anos no total de efetivos, situou-se nos 43%.

A taxa de emprego jovem, que corresponde à taxa de trabalhadoras/es com uma idade inferior a 34 anos, fixou-se nos 6,7%.

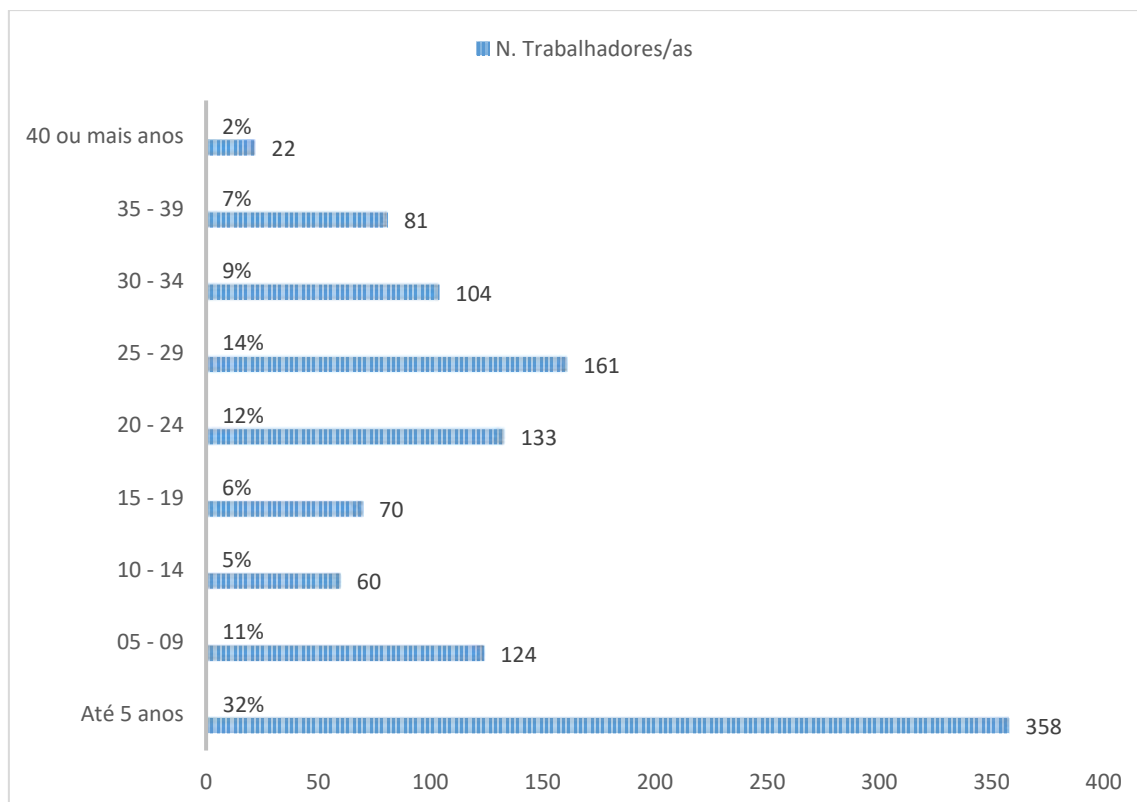
### Estrutura de antiguidade

Da análise da distribuição dos trabalhadores/as pelo número de anos ao serviço no Município, verificamos que a maioria dos/as trabalhadores/as estavam posicionados na faixa dos “Até 5 anos”, com 358 trabalhadores/as, representando 32% do total de efetivos (2024: 29%).

Logo seguida, pelos que detinham uma antiguidade que variava entre os “20 e 24 anos” de antiguidade com 133 efetivos/as. Estes dados demonstram que, ao longo dos últimos anos, tem havido um aumento do número de admissões no Município.

Por outro lado, nos últimos escalões de antiguidade, “entre 30 anos ou mais”, a taxa percentual correspondente foi de 18,5%, verificando-se um pequeno aumento em 2025 (2024: 17%).

Verifica-se uma continuidade, no rejuvenescimento dos trabalhadores/as.

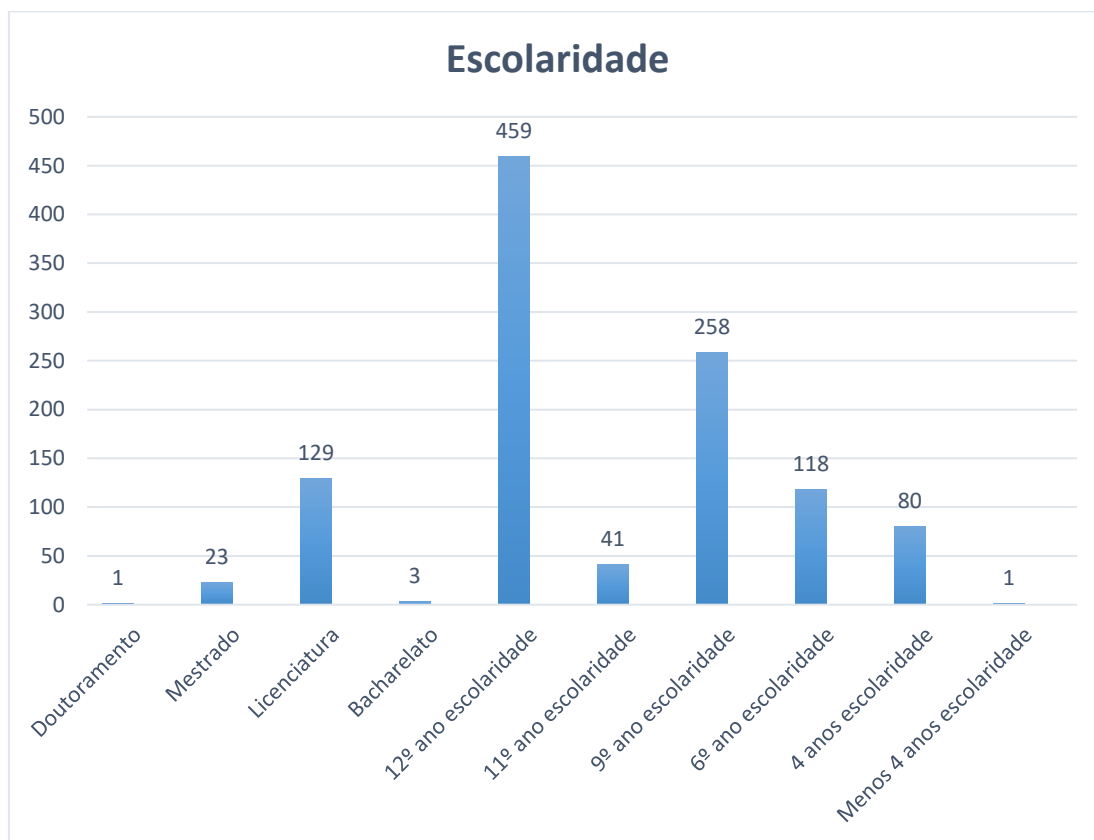


**Gráfico 7- Anos de antiguidade**

### Estrutura habilitacional

Ao observar os dados do gráfico 8, relativo aos níveis de escolaridade dos/as trabalhadores/as do Município, realça que 41% dos efetivos/as, possuem habilitações literárias equivalentes ao 12.º ano, 23% detém o 9.º ano ou equivalente e 14% terminaram o ensino superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento).

Registando-se um ligeiro aumento nos valores do 12.º ano de escolaridade (2024: 40%).



**Gráfico 8- Níveis de escolaridade**

Resultado das parcerias entre o Município com outras entidades formativas, nomeadamente o Centro Qualifica e a Universidade Aberta.

O Centro Qualifica, no âmbito do Programa Qualifica, para Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), permitiu aos/às trabalhadores/as do Município

frequentarem níveis de aperfeiçoamento escolar, nomeadamente, a conclusão do 9.º ano e do 12.º ano de escolaridade (certificação do nível básico ou secundário).

Trata-se de um método de ensino que consiste na identificação de competências e na construção de portfolio de aprendizagens adquiridas ao longo da vida, em contextos formais, não-formais e informais, com base no princípio de que a aprendizagem não se limita aos contextos de educação formal, valorizando assim o conjunto de conhecimentos e saberes que as pessoas detêm.

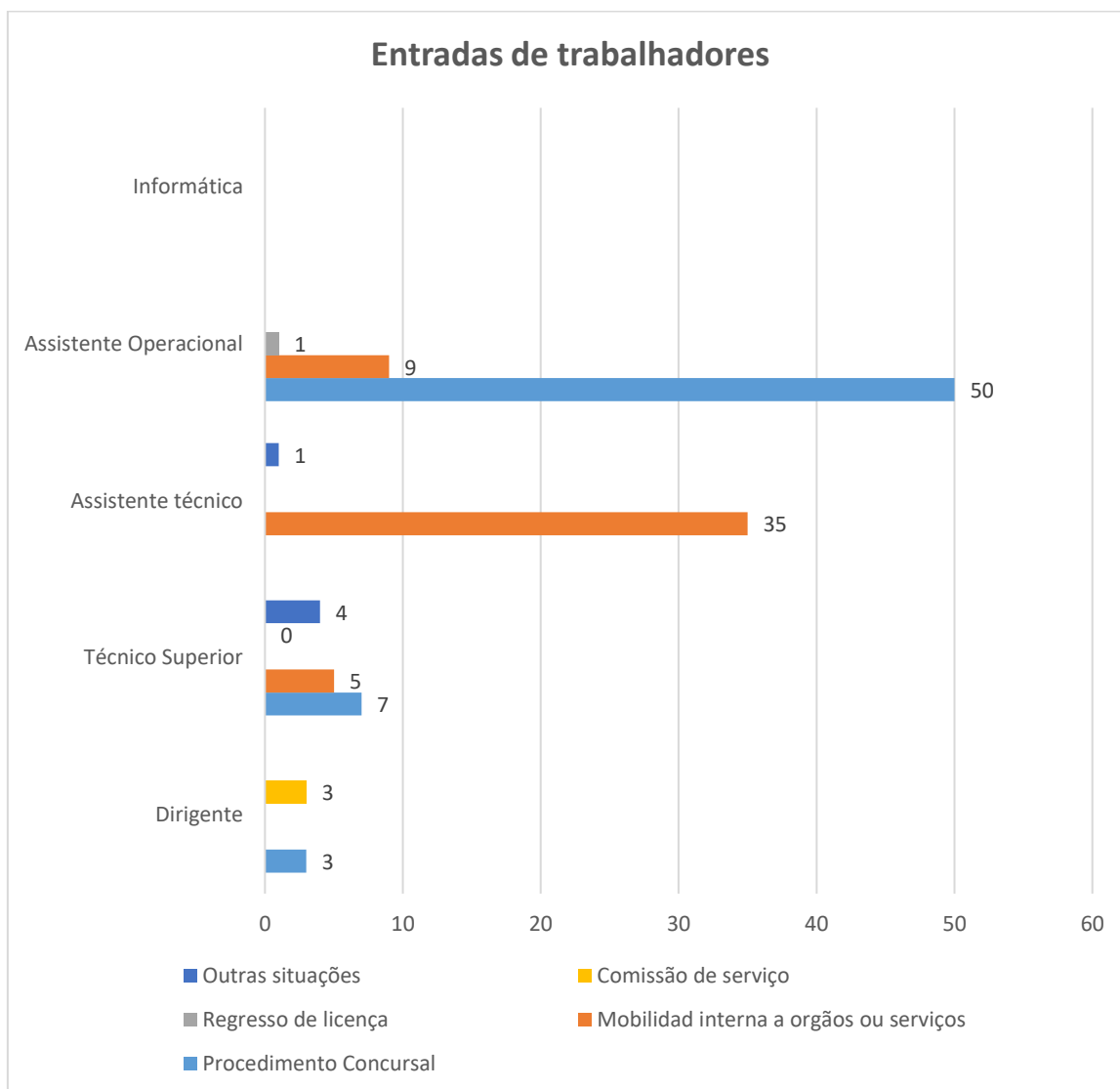
A Universidade Aberta, com a celebração de um Protocolo de Cooperação de forma a promover a instrução, fomentar ou aprofundar os conhecimentos do universo de trabalhadores/as do Município da Moita. O objetivo deste protocolo foi a redução do valor das propinas relativamente aos cursos ministrados na Universidade Aberta, sem qualquer encargo por parte da Câmara Municipal.

## Trabalhadores Portadores de Deficiência

Durante o ano de 2025, exerceram funções no Município 77 trabalhadores/as portadores de deficiência, 25 homens e 52 mulheres. Representado 7% do efetivo total.

## Recrutamento e Seleção

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2025, foram registados 118 movimentos de entrada e 116 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 10,3% (10,4% em 2024), conforme informação constante dos quadros abaixo.



**Gráfico 9- Entradas de trabalhadores durante o ano de 2025**

No ano em referência registou-se a saída de um total de 116 efetivos (maioritariamente no grupo profissional dos assistentes operacionais), e a saída por aposentação representa 37,9% do total de saídas, como retratado no quadro seguinte:

	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Resolução ou exoneração (iniciativa do empregador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 7	M: 0	M: 0	M: 7
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7	T: 0	T: 0	T: 7
Resolução, denúncia ou exoneração (iniciativa do trabalhador)	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 3	M: 0	M: 0	M: 3
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3	T: 0	T: 0	T: 3
Fim da situação de mobilidade interna	H: 0	H: 0	H: 0	H: 7	H: 0	H: 0	H: 7
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 27	M: 0	M: 0	M: 27
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 34	T: 0	T: 0	T: 34
Morte	H: 0	H: 0	H: 1	H: 0	H: 0	H: 0	H: 1
	M: 0	M: 1	M: 1	M: 0	M: 0	M: 0	M: 2
	T: 0	T: 1	T: 2	T: 0	T: 0	T: 0	T: 3
Reforma/aposentação	H: 0	H: 1	H: 2	H: 11	H: 0	H: 0	H: 14
	M: 0	M: 0	M: 8	M: 21	M: 0	M: 0	M: 29
	T: 0	T: 1	T: 10	T: 32	T: 0	T: 0	T: 43
Limite de idade	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0
	M: 0	M: 0	M: 0	M: 1	M: 0	M: 0	M: 1
	T: 0	T: 0	T: 0	T: 1	T: 0	T: 0	T: 1
Cessaço da comissão de serviço	H: 2	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 0	H: 2
	M: 5	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 0	M: 5
	T: 7	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 0	T: 7
Outros	H: 0	H: 0	H: 1	H: 2	H: 0	H: 1	H: 4
	M: 0	M: 2	M: 1	M: 10	M: 1	M: 0	M: 14
	T: 0	T: 2	T: 2	T: 12	T: 1	T: 1	T: 18
Total	H: 2	H: 1	H: 4	H: 20	H: 0	H: 1	H: 28
	M: 5	M: 3	M: 10	M: 69	M: 1	M: 0	M: 88
	T: 7	T: 4	T: 14	T: 89	T: 1	T: 1	T: 116

**Quadro 1- Quadros saídas de trabalhadores por categoria**

**2. Distribuição dos/as trabalhadores/as estrangeiros/as segundo género**

No final do ano de 2025 existiam 3 trabalhadores/as de nacionalidade estrangeira, 2 homens e 1 mulher, a exercer funções no Município, número igual ao ano anterior.

**3. Trabalho Suplementar**

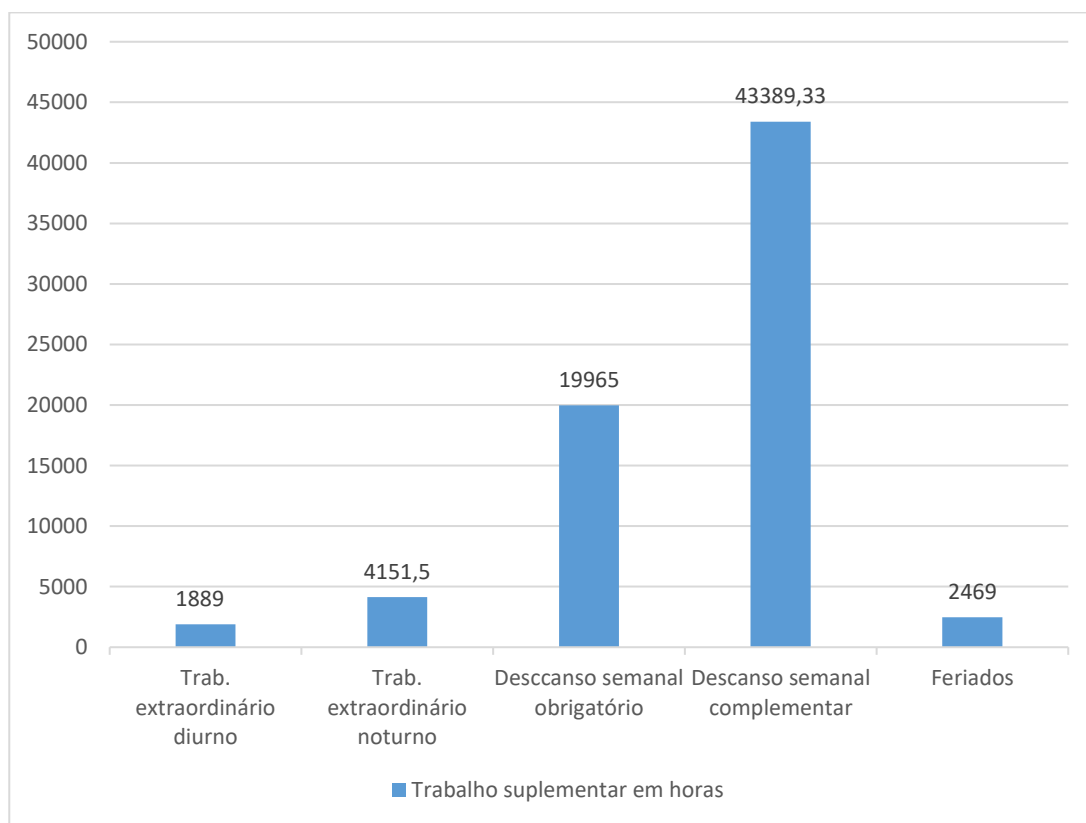
O trabalho suplementar é aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho.

No ano de 2025, os registos de trabalho suplementar em períodos de “Descanso Semanal Complementar” e “Descanso Semanal Obrigatório”, voltaram a contabilizar os maiores valores, com somatórios de 43 389,33 e 19 965,00 horas, respetivamente, à semelhança do último ano (2024: 45 548,83 e 19 882,33 horas).

No “Descanso Semanal Complementar”, verificou-se uma ligeira diminuição do número de horas, 2 159,50 horas, quando comparado com o valor do ano passado (2024: 45 548,83 horas).

O valor do “Descanso Semanal Obrigatório”, aumentou em 82,67 horas (2024: 19 882,33 horas).

É o “Trabalho Extraordinário Diurno” que apresenta o menor número de horas de trabalho suplementar, com um somatório de 1 889 horas.

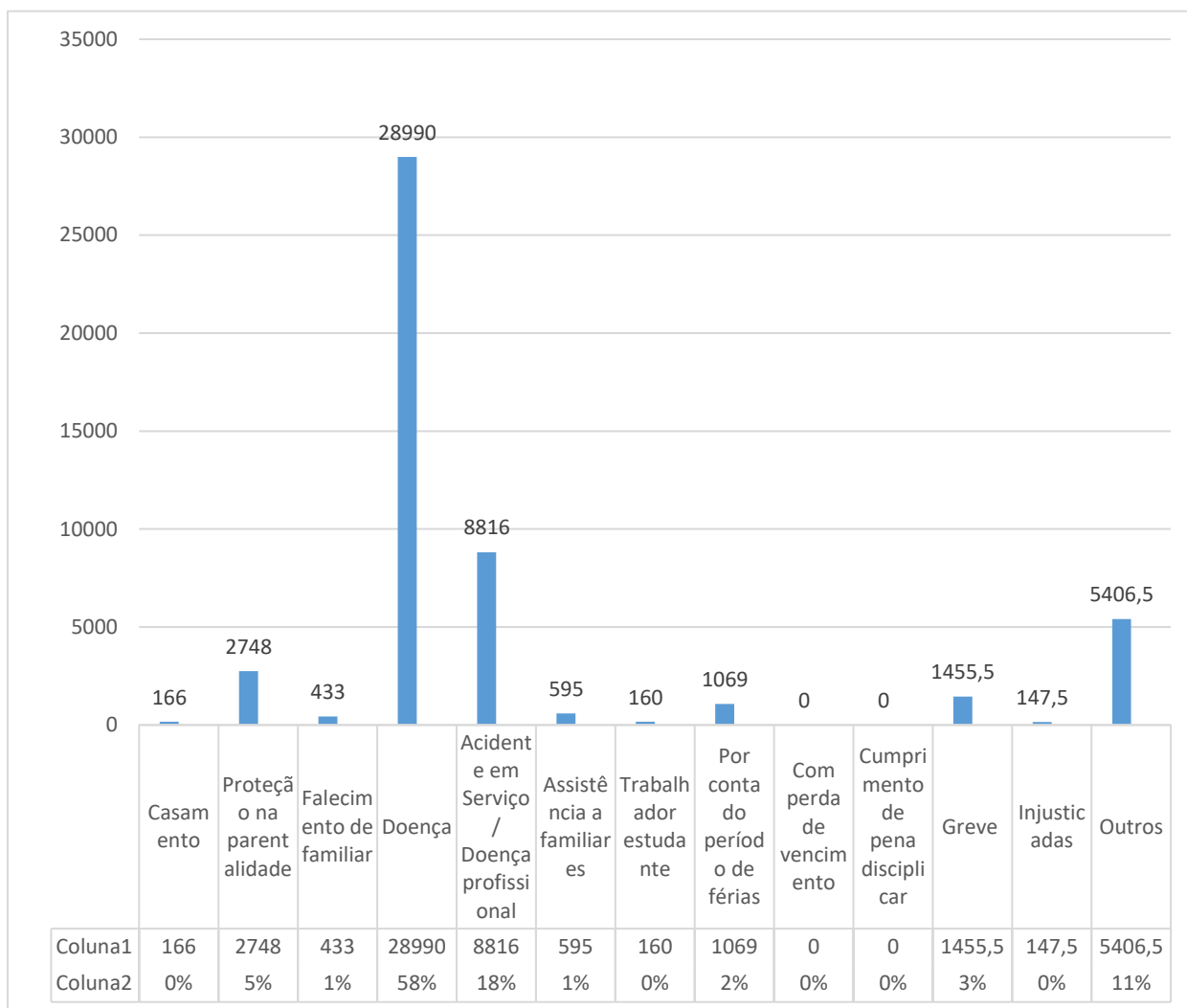


**Gráfico 10- Número de horas de trabalho suplementar**

#### 4. Ausências ao trabalho

No ano de 2025 registou-se uma taxa de absentismo de 17,9%, com um total 49 986,50 dias de ausência, uma subida em confrontação com o ano de 2024 (16,3%).

A principal causa de absentismo no Município, voltou a ser o motivo de “Ausência por Doença”, com 58% do somatório total dos dias de ausências, representando uma ligeira descida, relativamente aos valores registados em 2024 (59%).



**Gráfico 11- Ausências ao trabalho, em dias**

O segundo motivo com maior relevância, foi o motivo de “Acidentes em Serviço/ Doença Profissional”, com 18%, com um total de 8 816 dias de ausência, sendo que as mulheres registaram 81% das ausências, desse valor.

No motivo de ausência, “Proteção na parentalidade”, verificou-se um total de 2 748 dias de ausência, 5% do total dos dias, registando um aumento em relação a 2024 (2%).

A contabilização dos dias de ausência dos/as trabalhadores/as do Município permitiu constatar que as mulheres se ausentaram ao trabalho mais dias durante o ano de 2025 do que os homens, nomeadamente a taxa de absentismo das mulheres foi de 20,5% e dos homens 13,5%.

### 5. Encargos com Pessoal

#### Total dos encargos com pessoal durante o ano

A despesa total com o pessoal ao serviço do Município contabilizou um total de 24 757 540,80 €, valor superior ao do ano anterior (2024: 23 274 184,58 €).

A “Remuneração Base” representou a maior expressão, com 69% do total de encargos com pessoal durante o ano, verificando-se um aumento em relação aos valores do ano anterior. Este acréscimo decorreu essencialmente da aplicação de medidas legalmente previstas de valorização remuneratória.

	Valor (euros)	
Remunerações base	T:	17 169 977,71 €
Suplementos remuneratórios	T:	1 139 485,78 €
Prémios de desempenho	T:	0,00 €
Prestações sociais	T:	1 842 002,83 €
Outros encargos com pessoal	T:	4 606 074,48 €
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>24 757 540,80 €</b>

**Quadro 2- Total de encargos com pessoal durante o ano**

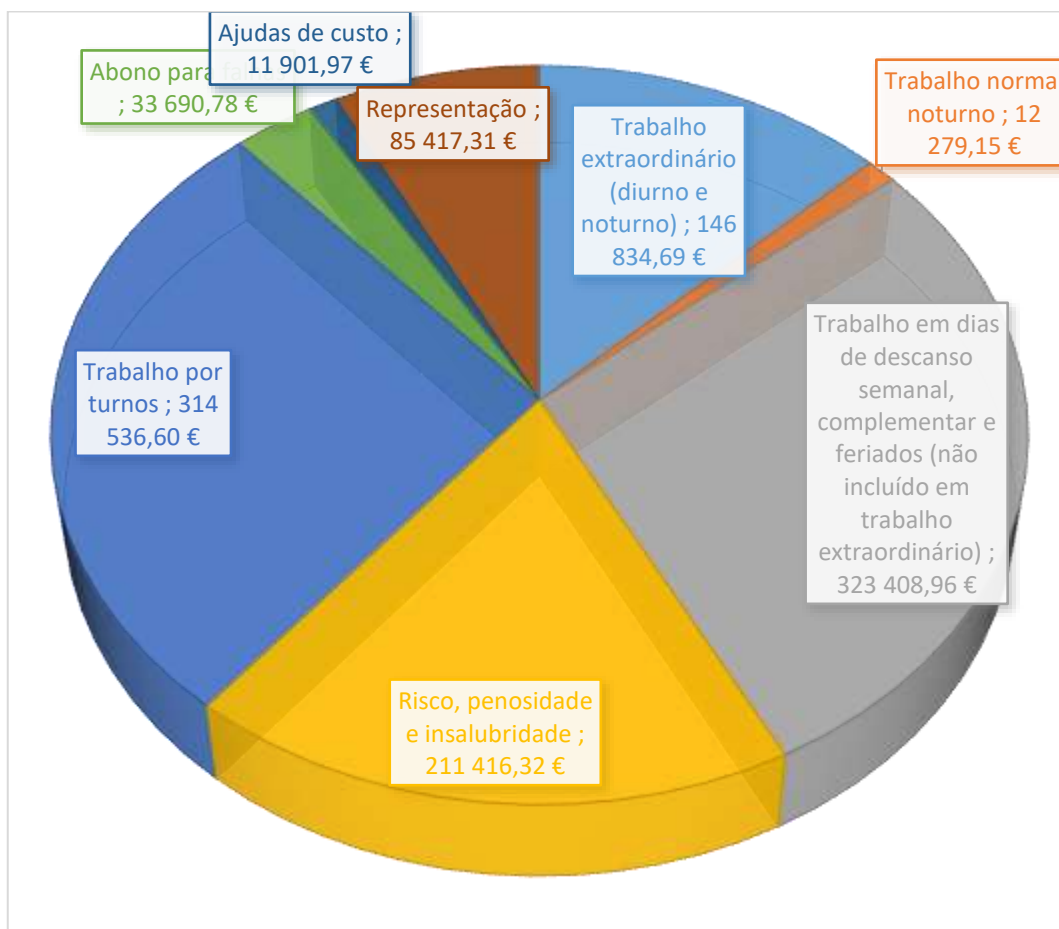
Seguem-se os “Outros Encargos com Pessoal”, que totalizaram 18,6%, com uma despesa de 4 606 074,48 € e de seguida, as despesas com as “Prestações Sociais”, que representaram 7,4% do valor global de encargos.

### Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios em 2025 foi de 1 139 485,78 €.

Na análise efetuada ao somatório das importâncias consumidas em suplementos remuneratórios, podemos constatar no gráfico 11, que a maior verba gasta deveu-se a despesas com trabalho em “Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados” sendo de 323 408,96 €, seguida da verba gasta com o “Trabalho por Turnos” com 314 536,60 €.

Os encargos com o suplemento remuneratório “Risco, Penosidade e Insalubridade” representa 211 416,32 €, 18,5% do valor dos encargos totais, diminuindo em relação ao ano anterior (2024: 19,4%).



**Gráfico 12- Valor suplementos remuneratórios**

### Prestações Sociais

As “Prestações Sociais” pagas aos/às trabalhadores/as do Município totalizaram 1 842 002,83 €, tendo existido um aumento em relação a 2024 (2024: 1 825 283,03 €).

A maior expressão da despesa incidiu nas rúbricas de “Subsídio de Refeição” e “Benefícios de Apoio Social”, com gastos de 1 434 067,00 € e 378 839,33 €, respetivamente.

		Valor (euros)
Abono de família	T:	26 569,98 €
Subsídios no âmbito da Proteção da Parentalidade	T:	2 265.27 €

Subsídio de educação especial	T:	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	T:	0,00 €
Subsídio de refeição	T:	1 434 067,00 €
Subsídio de funeral	T:	261,25 €
Subsídio por morte	T:	0,00 €
Benefícios de apoio social	T:	378 839,33 €
Outras prestações sociais	T:	0,00 €
<b>Total</b>	<b>T:</b>	<b>1 842 002,83 €</b>

### Quadro 3- Valor das Prestações Sociais

A rubrica do “abono de família” teve uma diminuição de 13 296,14 €, em relação ao ano antecedente (2024: 39 866,53 €).

Em comparação com o valor total do ano anterior, verificou-se um ligeiro aumento do valor gasto neste tipo de encargos (2024: 1 825 283,03 €).

### Benefícios de Apoio Social

No que diz respeito aos “Benefícios de Apoio Social”, e como se pode constatar no quadro abaixo, gastou-se um total de 378 839,33 €, distribuídos pelas rubricas de “Alimentação- Géneros para Confecionar” e de “Outros Benefícios Sociais”.

	Valor (euros)	
Grupos desportivos/ casa de pessoal	T:	0,00 €
Alimentação -Géneros p/confecionar	T:	111 000,75 €

Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	T:	0,00 €
Colónias de férias	T:	0,00 €
Subsídio de estudos	T:	0,00 €
Apoio socioeconómico	T:	0,00€
Outros benefícios sociais	T:	267 838,58 €
<b>Total</b>	T:	<b>378 839,33 €</b>

#### Quadro 4- Valor dos Benefícios de Apoio Social

Em relação ao ano anterior, estas duas rubricas tiveram aumentos em 2025 (2024: 95 646,59 € e 220 226,89 €, respetivamente).

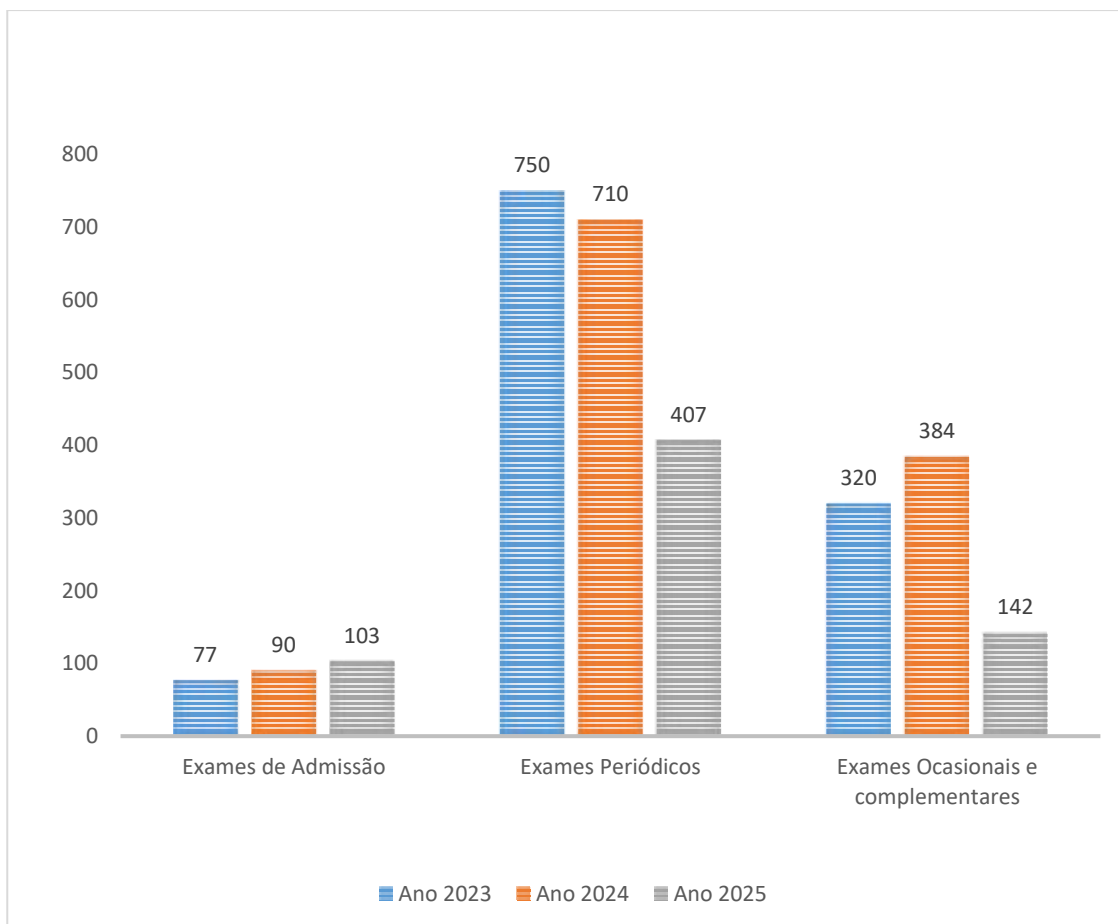
## 6. Saúde Ocupacional

### Medicina no trabalho

Ao longo do ano de 2025 realizaram-se 652 exames no âmbito da medicina do trabalho, menos 532 do que no ano de 2024, os quais tiveram um custo de 11 546,07 €.

Após análise do quadro abaixo, constata-se que a maioria de exames realizados foram “Exames Periódicos”, com 407 ocorrências, menos 303 exames do que em 2024. Os exames periódicos, nos termos da legislação em vigor, são realizados anualmente a trabalhadoras/es com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes, e, como medida adicional no reforço a proteção da saúde, semestralmente a grupos profissionais com maior vulnerabilidade na exposição a riscos.

A realização de “Exames Ocasionais e Complementares”, ocorrem por iniciativa do/a trabalhador/a ou da respetiva chefia, com base na observação direta ou na comunicação de alteração do estado de saúde ou das condições de trabalho, assim como na sequência do regresso ao serviço após ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, contabilizaram um total de 142 exames, menos 242 exames do que no ano anterior.



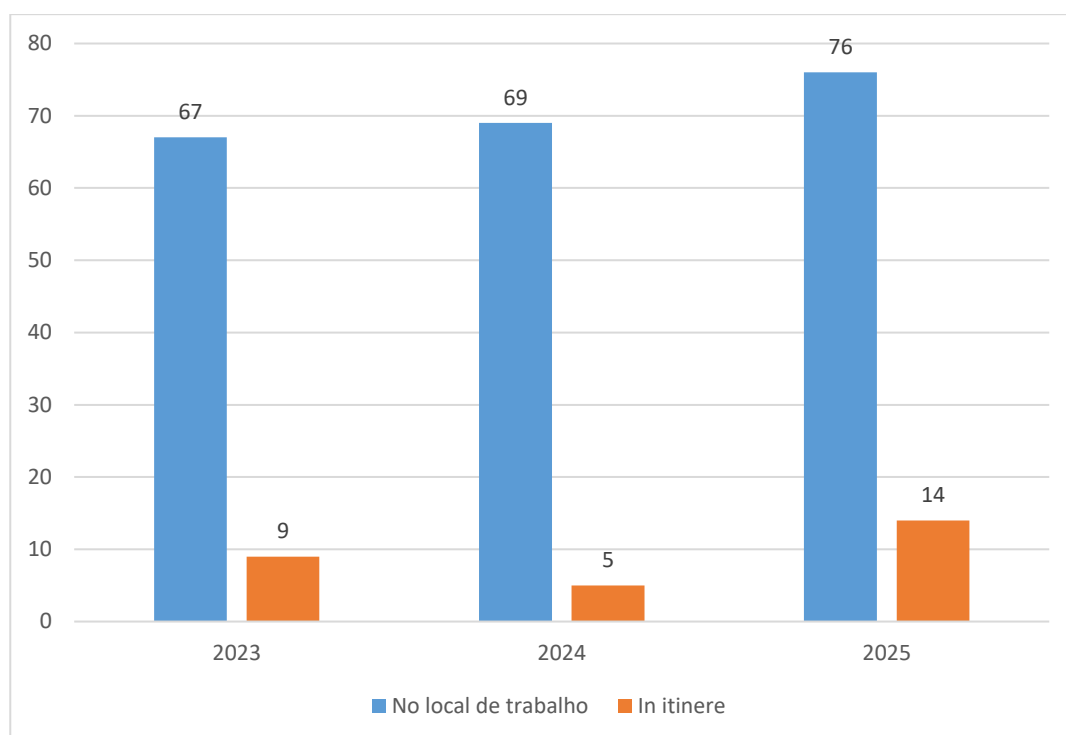
**Gráfico 13- Total dos exames médicos efetuados nos últimos três anos**

Por último, os “Exames de Admissão”, que são realizados em sede de aplicação de método de seleção (exame médico), no âmbito de procedimentos concursais, representam um total de 103 exames realizados em 2025, tendo havido um aumento do número deste tipo de exames, mais 23 exames em relação ao ano anterior.

### Acidentes de trabalho

Os acidentes em serviço são acontecimentos ocasionais e imprevistos com lesões e/ou danos materiais que ocorrem no local de trabalho ou no percurso de casa para o trabalho ou vice-versa.

No ano de 2025, contabilizaram-se 90 acidentes em serviço, representando uma diminuição face ao ano anterior. Do total dos acidentes, 76 ocorreram no local de trabalho causados por ações desenvolvidas durante o desempenho de funções profissionais e 14, ocorreram durante o trajeto de ida para o local de trabalho ou regresso deste, tendo sido caracterizados como acidentes “In Itinere”, sem que nenhum tenha sido mortal.



**Gráfico 14- Número de acidentes trabalho dos últimos três anos**

A taxa de incidência de acidentes de trabalho situou-se em 8%, percentagem que aumentou ligeiramente face ao ano anterior (2024: 6,7%).

Registou-se mais 16 acidentes do que em 2024.

### Doenças profissionais

Verificaram-se no ano em análise, 7 casos de doença profissional, doenças provocadas por agentes físicos, tendo sido registados 310 dias de ausência.

Verificou-se um aumento de mais 2 casos de doença profissional, face a 2024.

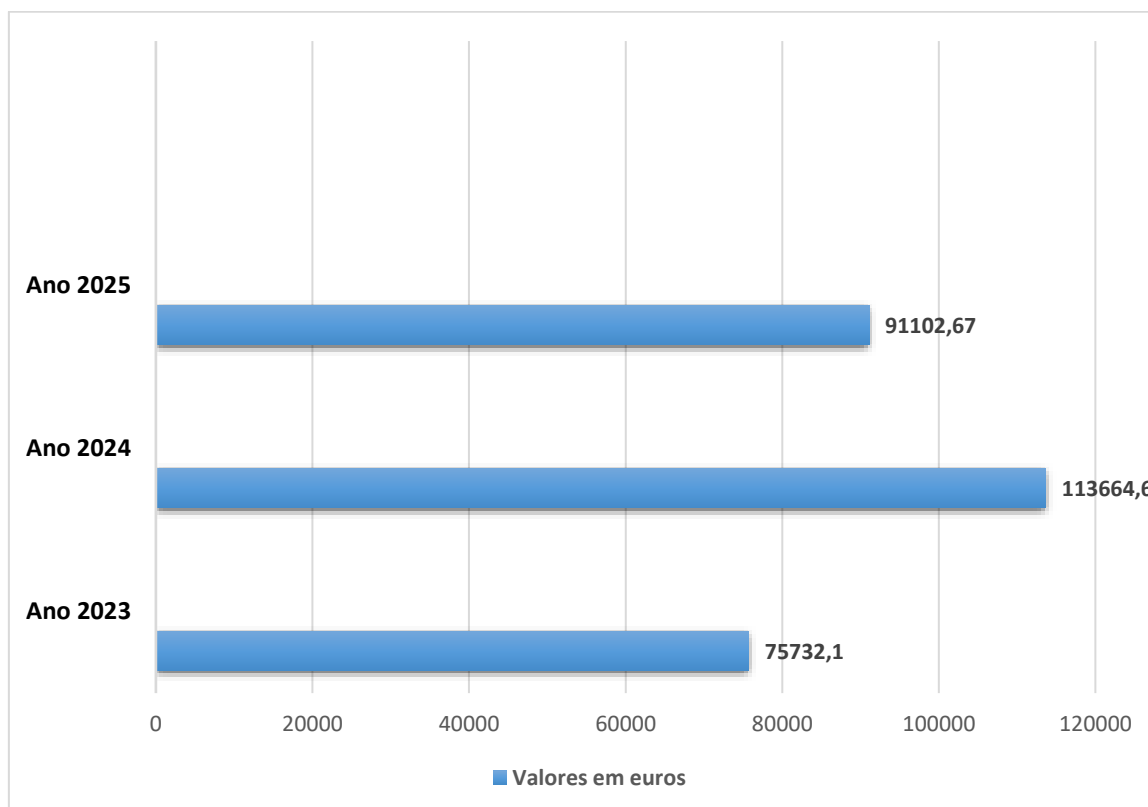
## Segurança no Trabalho

As condições de trabalho e a prevenção de riscos profissionais, são de elevada importância, assim como da promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O Município promoveu no domínio da prevenção de riscos profissionais, 84 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, que abrangeram 431 trabalhadores/as, para análise das tarefas desempenhadas em contexto profissional, avaliação de riscos profissionais, avaliação ergonómica, e análise do posto de trabalho na sequência de atribuição de aptidão condicionada.

A distribuição de vestuário de trabalho, calçado de segurança e equipamento de proteção individual a trabalhadoras/es, segundo as diversas áreas operacionais, atendendo as necessidades registadas e os riscos profissionais associados, ocasionou um gasto de 91 102,67 €.

Como se pode verificar no gráfico 14, existiu uma diminuição do valor despendido em comparação com o ano de 2024.



**Gráfico 15- Despesas com EPI nos últimos três anos**

## 7. Acumulação de funções

O regime de acumulação de funções dos trabalhadores que exercem funções públicas encontra-se previsto nos art.º 20.º a 23.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nos termos do art.º 20.º da LTFP, as funções públicas são, em regra, exercidas em regime de exclusividade, ou seja, qualquer trabalhador vinculado à Administração Pública, apenas poderá exercer as funções para as quais estabeleceu um vínculo jurídico, não podendo ter qualquer outro emprego público ou privado, exceto se houver lei a prever essa possibilidade e for autorizado a fazê-lo por parte da entidade pública para a qual presta trabalho.

No ano em análise foram autorizados 33 pedidos de acumulação de funções privadas, distribuídos da seguinte forma:

- Dirigentes – 1 pedido
- Técnicos Superiores – 19 pedidos
- Assistentes Técnicos – 7 pedidos
- Assistentes Operacionais – 6 pedidos

## 8. Formação Profissional

### Ações de formação

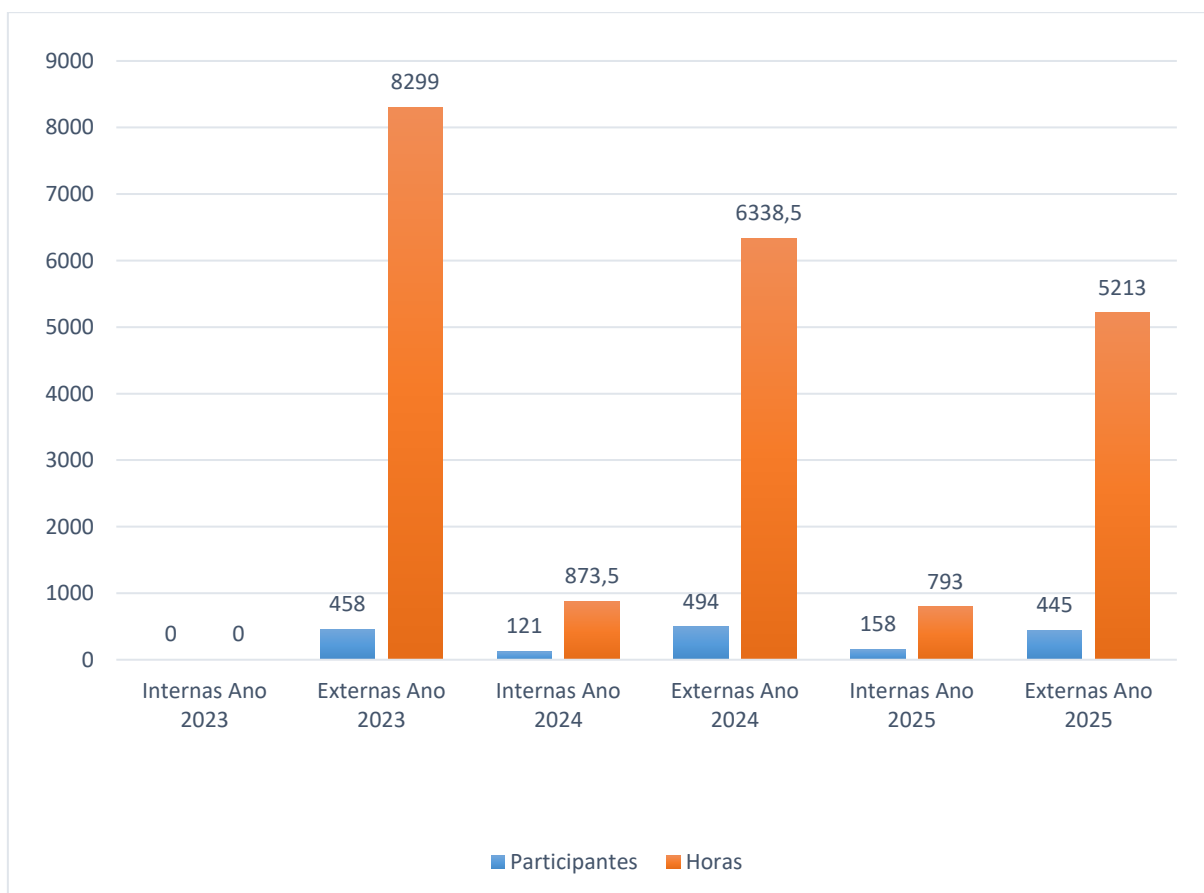
Durante o ano de 2025, salienta-se a realização e acompanhamento de um total de 424 ações de formação, o que representa um acréscimo face ao ano anterior (2024: 248 ações).

No que se refere aos custos gastou-se em 2025, 15 957,67 € com a realização de formação profissional, sendo na sua totalidade despendidos em ações de formação externa. Em comparação ao ano anterior, verificou-se um aumento do valor despendido em 1 640,04 €, o que derivou de se terem frequentado mais ações gratuitas, nomeadamente ações de formação profissional realizadas pelo IEFP do Seixal, NAU e pela Área Metropolitana de Lisboa (AML).

### Distribuição dos/as participantes em ações de formação profissional

No âmbito da política da gestão integrada de recursos humanos, a formação profissional tem sido encarada como um veículo de oportunidade de evolução profissional, de diferenciação, de elevação dos níveis de produtividade e rentabilidade, e do desenvolvimento de competências individuais e coletivas, que inseridas em domínios estratégicos e específicos, projetam desempenhos mais eficientes e eficazes, refletindo-se na qualidade do serviço prestado aos munícipes.

Deu-se continuidade à atividade formativa planeada, através do diagnóstico de necessidades de formação e do plano de formação para o ano de 2025, assegurando a promoção e realização de ações de formação sobre materiais de extrema importância para a prossecução das competências municipais e das novas imposições legais, nomeadamente como, a aplicação de novos regimes jurídicos, exigências de novas aplicações informáticas e desenvolvimento de competências.

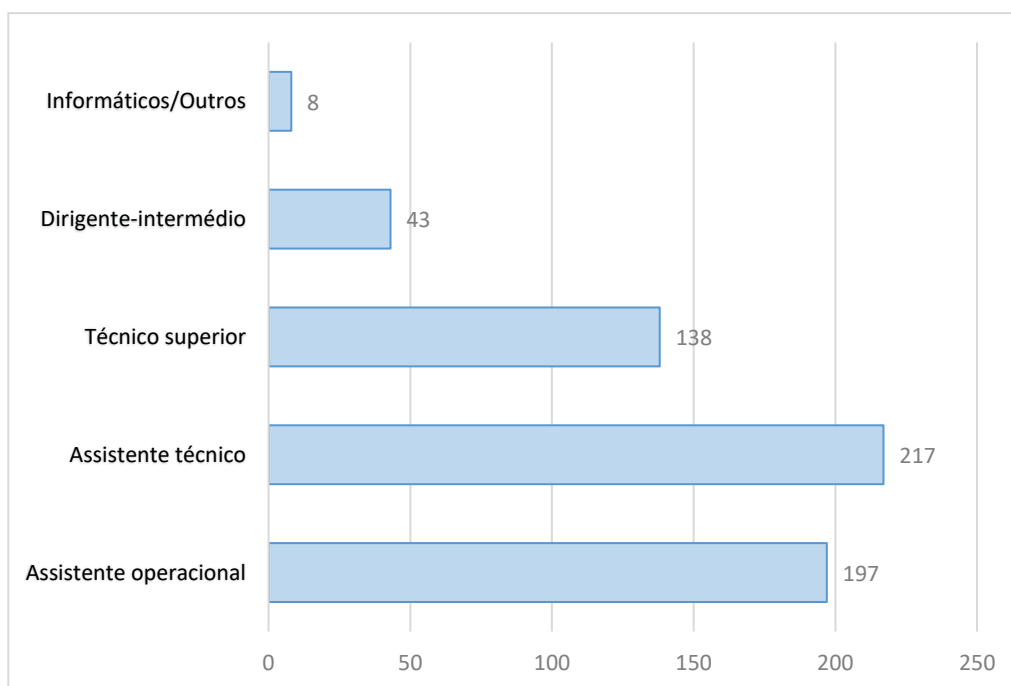


**Gráfico 16- Número de participantes e horas de formação nos últimos três anos**

Do total, 424 ações de formação profissional, registam-se 413 ações externas, e 11 ações internas, onde participaram 603 trabalhadores/as do Município num total de 6 006,00 horas de formação ministradas.

### Distribuição por cargo/carreira

As referidas ações de formação foram frequentadas, no que diz respeito às carreiras, de acordo com o seguinte gráfico:

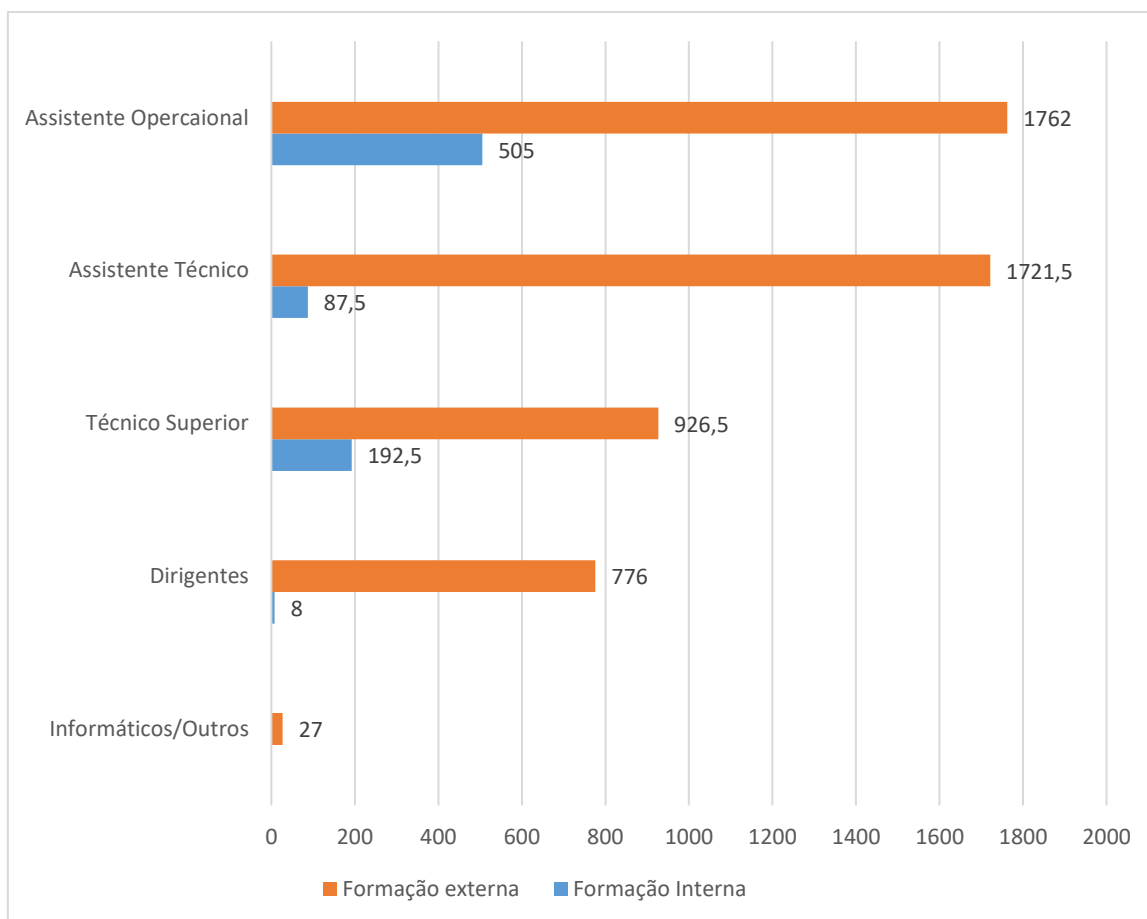


**Gráfico 17- Participantes em formação por carreira**

Da análise aos dados do gráfico 16, pode-se observar que o grupo dos/as Assistentes Técnicos/as foi o mais participativo com 217 presenças, logo seguindo pelo grupo dos/as Assistentes Operacionais com 197 participações.

No ano anterior, o grupo mais participativo foi o grupo dos /as Técnicos/as Superiores (189 participações).

Em relação à média de horas despendidas por cada grupo profissional/cargo, o grupo dos/as Assistentes Operacionais, voltou a ser o grupo com maior destaque, totalizando um total de 2267,00 horas de formação.



**Gráfico 18- Horas de formação por carreira**

## 9. Estágios

### Estágios Curriculares

Os estágios curriculares são organizados pelas instituições de ensino e fazem parte da avaliação de um curso.

Os objetivos dos estgios curriculares são complementar a formação acadêmica, aplicar conhecimentos e competências teórico-práticas, ensaiar práticas ajustadas ao mercado do trabalho e proporcionar maior preparação para o mercado do trabalho.

Durante a realização do estágio, o aluno é acompanhado por um orientador designado pela instituição de ensino e um supervisor externo na entidade de acolhimento onde realiza o estágio, não existindo qualquer custo para o município.

Na tabela abaixo, encontram-se representados todos os estgios curriculares que ocorreram durante o ano de 2025.

<b>Curso</b>	<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Escola/ Entidade Formadora</b>	<b>N.º de Estgios</b>
Curso de Técnico/a Especialista em Programação e Sistemas de Informação	Ensino Profissional	<b>IEFP Seixal</b>	1
Técnico/a especialista em desenvolvimento de produtos multimédia	Ensino Profissional	<b>IEFP Setúbal</b>	1
Curso Profissional de Animação Sociocultural	Ensino Profissional	<b>Escola Secundária da Moita</b>	1
Curso Profissional de Técnico de Desporto	Ensino Profissional		1
Curso Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	Ensino Profissional		1

Curso Técnico de Logística	Ensino Profissional		1
Curso Técnico de Turismo	Ensino Profissional		2
Imagem Interativa	Curso de Educação Formação	<b>Casa Pia de Lisboa</b>	1
Comunicação - marketing, relações-públicas e publicidade	Ensino Profissional	<b>Escola Profissional de Setúbal</b>	1
Curso Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	Ensino Secundário	<b>Escola Secundária Augusto Cabrita</b>	1
Curso de Turismo	Ensino Secundário	<b>Escola Secundária da Baixa da Banheira</b>	1
Curso Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	Ensino Profissional	<b>Escola Secundária Santo André</b>	1
Curso Técnico de Produção Agropecuária		<b>Escola Técnica Profissional da Moita</b>	1
Curso Técnico de Comunicação e Serviço digital			1

Curso Técnico de Comunicação e Relações-Públicas e Publicidade			2
Ciências da Documentação	Mestrado	Faculdade de Letras/Universidade de Lisboa	1
Treinador de natação- Grau I	Ensino Profissional	Federação Portuguesa de Natação/CEFAD	1
Educação Básica	Licenciatura	Instituto Piaget	1

**Quadro 5 - Estágios Curriculares em 2025.**

## 10. Relações de trabalho

### Estruturas sindicais

Em 31 de dezembro de 2025 observou-se um total de 497 trabalhadores/as sindicalizados/as, refletindo uma taxa de sindicalização de 44,6%, repartidos pelas seguintes estruturas sindicais:

Sindicatos	Total
Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional ,Empresas Públicas, Concessionárias e Afins. (STAL)	358
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)	27
Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais (STMO)	1
Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Açores	110
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante	1
<b>Total</b>	<b>497</b>

**Quadro 6- Número de trabalhadores/as sindicalizados/as**

Constata-se que o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), continua a ser a estrutura sindical mais representativa dos/as trabalhadores/as do Município da Moita.

Em relação ao ano transato, houve um aumento do número de trabalhadores/as sindicalizados/as, mais 22 trabalhadores/as.

### 11. Valorizações remuneratórias de trabalhadores/as

Em sede de progressão remuneratória de trabalhadoras/es, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e tendo por base o levantamento previsional e as dotações orçamentais aprovadas no orçamento municipal, garantiu-se o pagamento dos valores correspondentes à alteração de posicionamento remuneratório, regime obrigatório (por acumulação de 8 pontos na avaliação de desempenho - SIADAP). No ciclo avaliativo de 2023/2024, foram abrangidos/as 99 trabalhadores/as que reuniram os requisitos legalmente previstos para progressão em 2025.

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, foi aplicada a medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras das/os trabalhadoras/es com vínculo de emprego público, que à data da entrada em vigor do referido diploma (30 de agosto de 2023), reunissem pelo menos 18 anos de serviço em quaisquer carreiras da administração pública, tendo exercido funções cumulativamente nos dois períodos marcantes de congelamento nas progressões (30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2017).

Cumulativamente à aferição do módulo de tempo de serviço, o mecanismo em causa exige a acumulação de pelo menos 6 pontos na avaliação de desempenho, possibilitando assim, a efetivação da progressão na carreira para a posição seguinte. Assinala-se a abrangência de um universo de 127 trabalhadores/as, que progrediram em 2025.

Salienta-se, ainda, a medida de valorização remuneratória aplicável a trabalhadores/as integrados/as na categoria de Assistente Operacional, que detenham módulo de tempo de 30 anos de antiguidade, nos termos do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro. Registrou-se a abrangência de 152 trabalhadores/as.



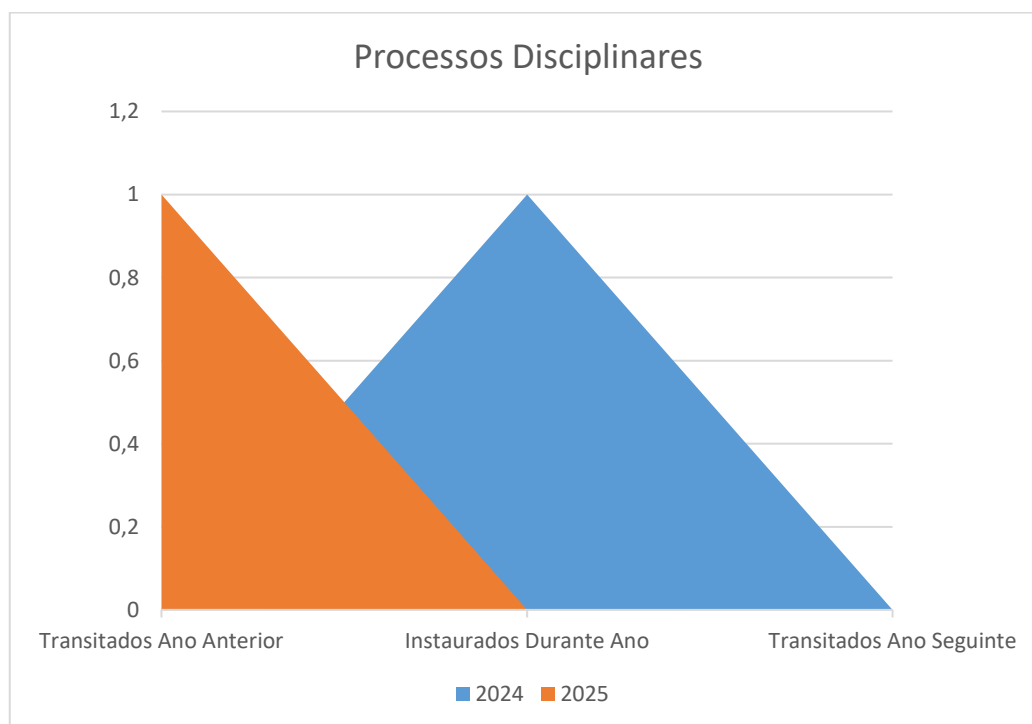
**Gráfico 19- Resultados globais por menção de desempenho anos 2023 e 2024**

## 12. Disciplina

A responsabilidade disciplinar dos trabalhadores em funções públicas encontra-se atualmente regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que integra o regime disciplinar nos seus artigos 176.º a 240.º. Este regime estabelece os deveres funcionais, a tipificação das infrações, as sanções aplicáveis e as regras procedimentais a observar, garantindo o respeito pelos princípios da legalidade, proporcionalidade, imparcialidade e contraditório.

Nesta secção apresentam-se os processos disciplinares iniciados, transitados e/u arquivados, assim como as suas consequências.

Durante o ano de 2025, foi instaurado e desenvolvido um processo disciplinar, com resultado de despedimento para o/a trabalhador/a por factos imputáveis ao/a trabalhador/a.



**Gráfico 20- Processos disciplinares transitados e instaurados**



Gráfico 21- Resultado dos processos disciplinares

### Considerações Finais

Os indicadores aqui expressados, que caracterizam a população efetiva do Município da Moita, permitem retirar algumas considerações sobre os resultados apurados ao longo do ano de 2025.

Primeiramente, salienta-se que a população efetiva contabilizava um total de 1113 trabalhadores/as, resultado de novos recrutamentos.

O vínculo contratual por “Tempo Indeterminado” surge como o mais representativo, com 95%, destacando-se, também, a existência de 28 prestações de serviços em regime de avenças.

Ao nível do grupo profissional, conclui-se que os/as Assistentes Operacionais continuam a apresentar o maior número de efetivos, com uma representação de 67% do efetivo global, nomeadamente, 744 trabalhadores/as.

Em relação à caracterização dos trabalhadores/as, observou-se mais uma vez, que o nível etário mais representativo está situado nos “60-64 anos de idade”, demonstrando o envelhecimento do universo de trabalhadores/as efetivos/as.

Na sua distribuição por género, verificou-se 703 elementos do sexo feminino face à população masculina de 410.

Vislumbrou-se que a maioria dos/as trabalhadores/as são detentores/as de qualificações literárias equivalentes ao 12.º ano, representado cerca de 41% do efetivo do Município, evidenciando a aposta cada vez maior no conhecimento e na qualificação.

No que diz respeito às “Ausências ao Trabalho”, destaca-se um aumento no número de dias de absentismo, que continua a estar relacionado principalmente com “Doença natural”.

Em relação às atividades de Saúde Ocupacional, verificou-se a realização de 652 exames, menos 532 exames relativamente a 2024. O valor dos gastos com despesas com medicina no trabalho foi de 11 546,07 € (2024:17 534,18 €).

Ao que se refere aos acidentes de trabalho, apurou-se mais dezasseis acidentes do que o verificado no ano de 2024.

Em relação aos indicadores da formação profissional, verificou-se uma descida no número de participações e no número de horas despendidas para formação, mas o número de ações de formação frequentadas subiu de 248 ações para 424.

Nos gastos com formação regista-se um aumento de 1 640,04 €.

Relativamente às alterações remuneratórias dos/as trabalhadores/as, garantiu-se o pagamento dos valores correspondentes à alteração de posicionamento remuneratório obrigatório (por acumulação de 8 pontos) a 99 trabalhadores/as, por medida especial de acelerador de carreiras (por acumulação de pelo menos 6 pontos) a 127 trabalhadores/as e Assistentes Operacionais, que detenham módulo de tempo de 30 anos de antiguidade, a 152 trabalhadores/as.

## **Anexos- Quadros Auxiliares**

**QUADRO I - Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional**

Categories	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Homens	6	31	52	298	5	18	410
Mulheres	13	81	159	446	2	2	703
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>112</b>	<b>211</b>	<b>744</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>1113</b>

**QUADRO II - Contagem de trabalhadoras/es segundo a modalidade de vinculação**

Vínculo	Comissão de Serviço	CTFP por tempo indeterminado	CTFP a termo resolutivo incerto	Outros
Homens	2	393	1	14
Mulheres	2	670	15	16
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1063</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

**QUADRO III - Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário**

Nível Etário	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	≥70
Homens	2	8	20	29	38	79	77	60	74	23	0
Mulheres	5	8	32	35	67	115	114	121	152	54	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>64</b>	<b>105</b>	<b>194</b>	<b>191</b>	<b>181</b>	<b>226</b>	<b>77</b>	<b>0</b>

**QUADRO IV - Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade**

Antiguidade em anos	Até 5 anos	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 ou mais
Homens	130	45	21	27	46	46	38	38	19
Mulheres	228	79	39	43	87	115	66	43	3
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>124</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>133</b>	<b>161</b>	<b>104</b>	<b>81</b>	<b>22</b>